

[인사징계쟁점] 직위해제, 대기발령 처분 후 3개월 경과 시 당연퇴직 규정의 쟁점



통상 취업규칙에서 직위해제를 받은 상태에서 3개월 내지 6개월 경과 후 종전 또는 새로운 직위를 부여받지 못하면 당연퇴직으로 본다고 규정하고 있는 경우가 많습니다.

대법원은 "인사규정 등에 대기발령 후 일정 기간이 경과하도록 복직발령을 받지 못하거나 직위를 부여받지 못하는 경우에는 당연퇴직된다는 규정을 두는 경우, 대기발령에 이은 당연퇴직 처리를 일체로서 관찰하면 이는 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 따라 근로계약 관계를 종료시키는 것으로서 실질상 해고에 해당한다"고 판결하였습니다.

위와 같이 대기발령 또는 직위해제가 인사재량권 행사의 범위를 넘어서 그 실질적 내용

이 징계로 평가되는 경우에는 근로기준법상 해고의 요건인 '정당한 이유'가 필요합니다.

대법원은 "대기발령이 인사규정 등에 의하여 정당하게 내려진 경우라도 일정한 기간이 경과한 후의 당연퇴직 처리 그 자체가 인사권 내지 징계권의 남용에 해당하지 아니하는 정당한 처분이 되기 위해서는 (1) 대기발령 당시에 이미 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도의 사유가 존재하였거나 (2) 대기발령 기간 중 그와 같은 해고사유가 있어야 하고(대법원 1995. 12. 5. 선고 94다43351 판결, 2002. 8. 23. 선고 2000두9113 판결, 2004. 10. 28. 선고 2003두6665 판결 등 참조),

사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 2003. 7. 8. 선고 2001두8018 판결, 2006. 11. 23. 선고 2006다48069 판결 등 참조)"고 판결하였습니다.

행정소송, 이의신청, 소청심사, 집행정지, 민형사소송, 법률자문, 손해배상, A~Z 수행경력

---

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)